Préinscription jusqu'au 28 juin

www.orhri.org/congres

VISER HAUT

Congrès 2007

Du 2 au 4 octobre 2007
au Palais des congrès de Montréal

Le rassemblement par excellence
des professionnels de la gestion
des ressources humaines et des
relations industrielles au Québec

Présenté par

monstersolutions

Commanditaires associés

Actualisation
Formation et conseil en ressources humaines depuis 1970

ADP

Autre commanditaire

AON

Organisé par

Ordre des CRHA et CRIA du Québec

HÉBERGEMENT

L'Ordre a réservé un bloc de chambres vous permettant de bénéficier d'un tarif réduit à l'Hôtel Holiday Inn Select du quartier chinois. Cet hôtel est situé en face du Palais des congrès.

Holiday Inn Select

99, avenue Viger Ouest
149 $ en occupation simple

Réservations : veuillez donner le code CON

1 888 878-9888

reservations@yul-downtown.hiselect.com

Partenaire officiel de l'ORHRI

N'oubliez pas que, grâce à notre service « Rabais et privilèges », vous pouvez également faire appel en tout temps, à titre de membre ou de candidat, aux partenaires ci-contre.

Pour obtenir la liste à jour des partenaires de l'Ordre, visitez notre site : **www.orhri.org/rabais**

CHOICE HOTELS CANADA

Choice Hôtels

20 % de rabais
Afin d'obtenir les rabais offerts, vous devez téléphoner au numéro indiqué ci-dessous et mentionner le numéro d'identification suivant : 00088972

1 800 267-3837
www.choicehotels.ca/orhri

Hilton
Montréal Bonaventure

Hilton Montréal Bonaventure

900, rue de la Gauchetière Ouest

10 % sur le tarif en vigueur en octobre 2007,

Réservations : vous devez communiquer directement avec l'hôtel et préciser que vous êtes membre de l'Ordre des CRHA et CRIA du Québec.

1 800 267-2575

ou **514 878-2332**

GOUVERNEUR
HÔTELS

Hôtel Gouverneur

Place Dupuis, 1415, rue Saint-Hubert

149 $ en occupation simple

Réservations : vous devez communiquer avec le centre d'appels des Hôtels Gouverneur en précisant que vous êtes membre de l'Ordre des CRHA et CRIA du Québec.

1 800 910-1111

VISER HAUT

Congrès 2007

En profonde mutation depuis une décennie, la fonction ressources humaines vise à constituer une valeur ajoutée dans toute organisation et les professionnels qui la composent développent une pensée stratégique. En effet, la pénurie de main-d'œuvre appréhendée exige d'eux un raffinement sans cesse croissant des stratégies afin de maintenir la performance actuelle de l'organisation et de lui permettre de relever les défis organisationnels de demain. C'est sur cette trame de fond que se déroulera ce congrès qui vous offre un large éventail de conférences et d'ateliers qui vous permettront de viser haut !

Vous ne pouvez pas manquer le seul événement s'adressant aux professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles de cette envergure au Québec.

C'est une occasion privilégiée d'accroître votre expertise RH grâce à un choix de plus de 60 conférences, de côtoyer plus de 1500 professionnels du domaine, de vous ressourcer, de vous informer auprès de 150 fournisseurs spécialisés, d'assister à une soirée prestigieuse. Une activité annuelle où s'allient professionnalisme et détente.

Bienvenue aux membres du

Forum des directrices et directeurs des ressources humaines de la fonction publique du Québec

VOS OPTIONS POUR PARTICIPER AU CONGRÈS

CONGRÈS COMPLET

SOIRÉE SPECTACLE DU CONGRÈS SEULEMENT

VISITE GRATUITE DU SALON DES EXPOSANTS

À NOTER SUR VOTRE AGENDA !

Le prochain congrès aura lieu au Centre des congrès de Québec, du 28 au 30 septembre 2008.

TABLE DES MATIÈRES

Soirée du 3 octobre	2
Horaire du congrès	3
Conférences plénières	4
Conférences simultanées	6
Tableau synthèse	20
Salon des exposants	22
Informations et services	23
Inscription	24

AUTRES COMMANDITAIRES

Dale-Parizeau LM inc.

Éditions Yvon Blais

Jobboom

Knightsbridge Talents stratégiques

La Personnelle, assurances générales

L'équipe Entrac

Mercer, Consultation en ressources humaines

Morneau Sobeco

Société Pierre Boucher (SPB)

Vézina Nadeau, Transition de carrière

PHOTO : FRÉDÉRIC RAEVENS © 2006 CONTACT TV INC.

SOIRÉE-SPECTACLE
DU MERCREDI 3 OCTOBRE

HORAIRE

15 h 15	Entrevue de Robert Dutton par Stéphan Bureau
16 h 15	Cocktail des exposants
18 h 00	Allocutions et souper
20 h 15	Remise des prix *Défi Meilleurs Employeurs* et *Professionnel émérite* de l'Ordre animée par Stéphan Bureau
21 h 15	Claude Dubois en spectacle
22 h 15	Fin de la soirée

La soirée du 3 octobre est incluse dans les frais d'inscription de tous les congressistes.

Lors de votre inscription au congrès, il vous suffit de faire une réservation pour la soirée à l'endroit prévu à cet effet.

Si vous ne participez pas au congrès, vous pouvez vous inscrire à la soirée seulement à l'adresse suivante :

www.orhri.org/congres

Veuillez consulter les pages 24 et 25 de ce programme pour connaître les conditions applicables.

DÉFI
MEILLEURS EMPLOYEURS
2007

DU PRESTIGE
AVEC LA REMISE DES PRIX DÉFI MEILLEURS EMPLOYEURS 2007

Durant cette soirée, nous applaudirons les entreprises qui se sont distinguées par leurs pratiques d'excellence en participant au Défi Meilleurs Employeurs 2007 organisé par la Société Watson Wyatt Canada, le magazine *Affaires Plus* et l'Ordre.

Pour vous informer sur le concours Défi Meilleurs Employeurs ou sur l'outil de gestion qu'il représente, visitez le site :

www.defimeilleursemployeurs.com

Affaires PLUS

Watson Wyatt Worldwide

Ordre des CRHA et CRIA du Québec

EN PARTENARIAT AVEC

Emploi Québec

COMMANDITÉ PAR

Knightsbridge talents stratégiques

DU PLAISIR
AVEC CLAUDE DUBOIS

HORAIRE DU CONGRÈS

MARDI 2 OCTOBRE

7 h	Inscription et petit-déjeuner continental
8 h 30	Ouverture officielle du congrès
8 h 45	Conférence plénière d'ouverture
9 h 45	Ouverture officielle du Salon des exposants
10 h 45	Bloc A
12 h	Dîner
13 h	Visite du Salon
14 h	Bloc B ou SuperSession
15 h 30	Bloc C ou SuperSession
16 h 45	Cocktail
18 h	Fin du cocktail

MERCREDI 3 OCTOBRE

7 h 15	Accueil et petit-déjeuner continental
7 h 45	Conférence plénière lève-tôt
9 h	Bloc D ou SuperSession
10 h 15	Pause au Salon des exposants
10 h 45	Bloc E ou SuperSession
12 h	Dîner
13 h	Visite du Salon
14 h	Bloc F
15 h 15	Conférence plénière Entrevue de Robert Dutton par Stéphan Bureau
16 h 15	Cocktail des exposants Tirages
18 h	Mot de bienvenue et souper
20 h 15	Remise des prix Défi Meilleurs Employeurs et Professionnel émérite de l'Ordre
21 h 15	Claude Dubois en spectacle
22 h 15	Fin de la soirée

JEUDI 4 OCTOBRE

8 h 30	Brunch (buffet)
9 h 30	Conférence plénière de clôture
10 h 45	Bloc G
12 h	Fin du congrès

NOUVEAUTÉ

Bénéficiez d'une réduction de 15 % sur chacune des inscriptions si vous inscrivez plus de 10 personnes de la même entreprise. Avant de procéder à toute inscription d'une personne de ce groupe, veuillez communiquer avec notre service à la clientèle au 514 879-1636, au poste 227. Nos agentes procèderont à l'inscription de chacune des personnes de votre groupe.

Monica Belcourt, CRHA

Barry Rellaford

CONFÉRENCE PLÉNIÈRE D'OUVERTURE

MARDI 2 OCTOBRE
DE 8 h 45 À 9 h 45

OUI, LES RH SONT NÉCESSAIRES !

Conférence présentée en anglais / Traduction simultanée disponible.

Périodiquement, quelqu'un quelque part réclame l'abolition de la fonction RH, avec de gros titres éloquents : « Faisons sauter la fonction ressources humaines ! », ou « La fonction ressources humaines est-elle vraiment utile ? » ou encore « Pourquoi nous détestons les RH ». De fait, nombre de dirigeants sont d'avis que le service des ressources humaines est coûteux, que sa contribution est minime et qu'il ne peut expliquer à quoi il sert qu'en termes vagues et confus. Même ceux qui défendent la fonction ressources humaines croient qu'elle est à la croisée des chemins et que l'externalisation des services et la réassignation des tâches aux cadres opérationnels risquent de la rendre obsolète.

Vous êtes convaincu que vous contribuez bel et bien à l'efficacité organisationnelle ? Que la fonction ressources humaines est très utile aux organisations ? Mais vous voulez être capable de dire exactement en quoi ? Participez à cet atelier qui précisera pour vous les six secteurs où vous apportez une contribution significative. Après quoi, vous pourrez dire : « Oui, je fais une différence et voici en quoi ! »

Monica Belcourt, Ph. D., CRHA, a été présidente de l'Association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario (HRPAO), directrice du *School of Administrative Studies* et directrice fondatrice du programme d'études supérieures en gestion des ressources humaines de l'Université York. Ses recherches sont fondées sur son expérience acquise dans ses fonctions de directrice du personnel de Chemin de fer Canadien Pacifique, de directrice du développement du personnel à l'Office national du film et d'experte fonctionnelle en ressources humaines au gouvernement fédéral. Elle a conçu les premiers programmes spécialisés menant au baccalauréat et à la maîtrise en gestion des ressources humaines au Canada anglais. Madame Belcourt est directrice de la *ITP Nelson Canada Series in HRM*, auteure principale de *Strategic Human Resources Planning* et du best-seller *Managing Human Resources*, publié par ITP Nelson. Elle intervient fréquemment, à titre de spécialiste en gestion des ressources humaines, sur les ondes de CTV, de Canada AM, de CBC ainsi que dans le *Report on Business*, le *Globe and Mail*, le *Canadian HR Reporter* et d'autres médias.

CONFÉRENCE PLÉNIÈRE LÈVE-TÔT

MERCREDI 3 OCTOBRE
DE 7 h 45 À 8 h 45

MENER À LA VITESSE DE LA CONFIANCE

Scandale, éthique, dénonciation... Les questions de confiance sont omniprésentes et nous n'en parlons pas assez. Ponctuée d'exemples concrets tirés de la vie économique et organisationnelle, cette conférence favorisera une réflexion sur la prépondérance des questions de confiance dans la vie professionnelle et personnelle. En relation avec les autres, il faut donc gérer son « compte de confiance » en prenant en considération le fait que la confiance va de l'intérieur vers l'extérieur. Le conférencier vous proposera un cadre et des outils d'analyse démontrant que le pari de la vitesse de la confiance engendre un bénéfice, alors que la méfiance génère un coût. Cette conférence est basée sur le best-seller *The Speed of Trust*.

Expert en perfectionnement de leadership recherché par des entreprises du monde entier, **Barry Rellaford** a le don de présenter des sujets complexes de façon compréhensible, inoubliable. Il apporte à l'apprentissage une combinaison novatrice de connaissances approfondies, de passion, d'aspects pratiques et de plaisir. Ses impressionnants antécédents en perfectionnement personnel et en leadership à titre de coach, de facilitateur et de leader dans de nombreux organismes lui ont procuré l'expérience approfondie et pratique qui le distingue. Il dirige actuellement l'élaboration et l'animation des ateliers pour les clients de CoveyLink, notamment Procter & Gamble, Microsoft, Johnson & Johnson, Honeywell, Coinstar, Toyota, Foodmakers, Intel, Nike, le service médical de l'University of Texas et l'armée américaine. Avant de se joindre à CoveyLink, monsieur Rellaford a dirigé le *Learning Expedition Center* de FranklinCovey, l'université interne de l'entreprise. Il a aussi été vice-président du développement organisationnel chez Metatec Corporation et consultant en rendement chez CompuServe Inc. Barry Rellaford a une maîtrise en relations industrielles et en ressources humaines de l'Ohio State University ainsi qu'un baccalauréat en communications organisationnelles du Marriott School of Management du BYU.

Stéphan Bureau

Robert Dutton

Jacques Daoust, CRHA

CONFÉRENCE PLÉNIÈRE ENTREVUE

MERCREDI 3 OCTOBRE
DE 15h15 À 16h15

ENTREVUE DE ROBERT DUTTON PAR STÉPHAN BUREAU

Livrée sous forme d'entrevue, cette conférence vous fera découvrir un président d'ici, qui a placé au cœur de ses préoccupations les personnes, la culture, l'engagement et l'éthique de gestion. Stéphan Bureau reçoit Robert Dutton, président et chef de la direction de Rona. Une entrevue exclusive !

Depuis le début de son mandat à la présidence, Robert Dutton a réalisé plusieurs changements opérationnels et structurels. Sous sa gouverne, Rona a connu une croissance soutenue et est devenue le plus important distributeur et détaillant canadien de produits de quincaillerie, de rénovation et de jardinage. Le succès professionnel de monsieur Dutton et sa contribution à la communauté ont été reconnus par plusieurs prix prestigieux. Stéphan Bureau s'entretiendra avec lui de son rôle de président, de l'éthique et de la responsabilité sociale, le tout entremêlé évidemment de questions reliées à la fonction ressources humaines... Venez vous inspirer d'un vrai leader !

Stéphan Bureau est reconnu pour ses questions directes et pour sa curiosité intellectuelle ainsi que pour ses talents d'interviewer. Il a plusieurs fois été récompensé par l'industrie pour la qualité de ses réalisations, que ce soit dans la série *Contact*, dans son travail de chef d'antenne d'un grand bulletin d'information ou plus spécifiquement dans ses interviews de grandes figures du monde politique et artistique.

CONFÉRENCE PLÉNIÈRE DE CLÔTURE

JEUDI 4 OCTOBRE
DE 9h30 À 10h30

L'AUDACE D'UN PDG : ÉLABORER UN CURRICULUM VITÆ INSTITUTIONNEL POUR PROMOUVOIR SON ENTREPRISE

Découvrez une nouvelle approche pour la promotion de votre organisation, une façon de transformer un outil de gestion des ressources humaines, le curriculum vitæ, en outil marketing. D'abord destiné à présenter les employés individuellement, le curriculum vitæ peut devenir une carte de visite fort impressionnante lorsqu'on y regroupe les compétences et les habiletés de l'ensemble des employés de l'entreprise. Imaginez combien il devient plus facile pour un dirigeant de vanter les mérites de son entreprise quand il peut en présenter non seulement le bilan financier, mais aussi le bilan humain. C'est l'approche que monsieur Daoust a mise en place dans son organisation et dont il fera la démonstration pendant sa conférence. De fait, il vous propose d'apprendre à élaborer un curriculum vitæ institutionnel et à l'utiliser pour favoriser le développement des affaires et la gestion des talents de l'organisation. Après quoi, nul doute que vous serez en mesure d'affirmer que votre personnel constitue la principale ressource de votre entreprise.

Président-directeur général d'Investissement Québec depuis juin 2006, **Jacques Daoust, CRHA,** est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Laval et d'un baccalauréat en administration des affaires de HEC Montréal. Avant de joindre les rangs d'Investissement Québec, monsieur Daoust a occupé plusieurs postes de haut niveau dans le milieu financier, notamment à la Banque Laurentienne du Canada, où il a été président et chef de la direction de BLC-Edmond de Rothschild gestion d'actifs, vice-président exécutif — gestion du patrimoine et du courtage et vice-président exécutif — services financiers aux particuliers. Il a également occupé le poste de président et chef de la direction de Trust La Laurentienne et ceux de président et chef de la direction de Placements Banque Nationale et de vice-président exécutif — services financiers aux particuliers de Trust Général du Canada, une filiale de la Banque Nationale. Monsieur Daoust s'intéresse également à l'enseignement et à la gestion des ressources humaines. Il a été professeur invité à HEC Montréal en 2006. Il a été membre du conseil d'administration de l'association Les professionnels en ressources humaines du Québec de 1989 à 1990, puis président du conseil de 1990 à 1992. Il a aussi été membre du comité exécutif sur les ressources humaines du Conference Board of Canada de 1988 à 1991.

A1

POUR ATTIRER, FIDÉLISER, MOBILISER, MODIFIEZ VOS PRATIQUES DE SÉLECTION !

Julie Carignan, CRHA, M.A.Sc., M.Ps., associée et directrice générale, Société Pierre Boucher

La sélection est devenue un outil d'attraction, de fidélisation et de mobilisation. Dans le contexte québécois actuel, les entreprises auront à adapter leurs pratiques de sélection aux changements survenus. Que ce soit la diversité culturelle, la rareté des talents ou la conjoncture intergénérationnelle, il ne faut pas sous-estimer l'impact de ces changements sur les pratiques de sélection. On se demande de plus en plus comment identifier les talents et comment se démarquer… Au cours de cette conférence, nous explorerons l'évolution des pratiques de sélection dans les entreprises pour mieux comprendre les changements vécus. Nous analyserons aussi des solutions d'attraction et de fidélisation adaptées à la réalité d'aujourd'hui.

A2

MAÎTRISER LE PRÉSENT, PRÉPARER LE FUTUR

Chantal Parent, CRHA, conseillère principale, Solutions d'apprentissage, Banque de développement du Canada, et Jocelyn Bérard, CRHA, directeur général, Développement Dimensions International (DDI)

La qualité des leaders influe directement sur la croissance et l'efficacité d'une entreprise. Or, les organisations s'attendent souvent à ce que les employés performants soient en mesure d'effectuer en douceur la transition vers leurs nouveaux rôles de leaders sans tenir compte des nombreux défis auxquels ils devront faire face. Le *Programme de leadership en transition* mis en œuvre par BDC répond à l'une de ses priorités stratégiques, qui est de bâtir une relève de leaders efficaces de haut calibre prête à assurer le succès continu de la Banque. S'échelonnant sur un an environ, ce programme fait appel à diverses méthodes d'apprentissage allant des inventaires de personnalité et du centre d'évaluation à une série de modules de formation pratique, en passant par le *coaching* individuel et l'implication active du gestionnaire immédiat. Découvrez dans cet atelier les éléments distinctifs et les facteurs de réussite d'un programme continu, ciblé, durable et aligné sur les priorités d'affaires.

A3

RELÈVE : AÉROPLAN COMBLE LES SIÈGES-CLÉS

Marie-Claude Lapalme, conseillère principale, ressources humaines, Knightsbridge, gestion du capital humain, et Nicole St-Pierre, directrice, ressources humaines, Aéroplan

Le récent changement de statut d'Aéroplan pour celui de société ouverte propulse cette organisation vers un avenir marqué par la croissance accrue et la transformation. La nature complexe et multidisciplinaire du marketing de fidélisation fait en sorte qu'il n'est pas toujours évident de trouver les compétences requises sur le marché. Dans cette entreprise où plusieurs leaders ont « grandi » avec elle, un processus rigoureux de planification de la relève était essentiel pour assurer le succès de l'organisation. Découvrez comment Aéroplan a résolu les questions suivantes : par où commencer ? Comment identifier les postes-clés ? Quel est le profil de leadership requis pour une organisation en transformation ? Comment accélérer l'intégration de nouvelles personnes compte tenu de la complexité de l'organisation ? Comment intégrer le développement à une charge de travail déjà importante ?

A4

EN PARLER POUR AGIR : PRÉVENIR L'ISOLEMENT ET LE SENTIMENT D'IMPUISSANCE

Catherine Privé, CRHA, consultante et associée, FRP Groupe-Conseil Inc. et Gilbert Gagnon, consultant, FDO Axion Inc.

Cette conférence démasque la réalité des gestionnaires, la rend tangible et accessible. Du coup, elle permet de passer en mode action. Car il y a des solutions porteuses de sens pour l'homme et pour les organisations. Cette conférence est donc une invitation à reprendre du pouvoir, à organiser le travail des gestionnaires pour tenir compte des facteurs de risque, à favoriser l'entraide, à s'occuper de ce que les gestionnaires ont de plus beau : leur humanité.

A5

NÉGOCIATION : PAS DE PLACE À L'IMPROVISATION !

Yves Gonthier, avocat, associé principal, Ogilvy Renault

Avec l'allongement de la durée des conventions collectives qui sont maintenant conclues, les parties doivent nécessairement consacrer plus de temps et d'énergie à la conclusion d'une entente. Réussir à bien négocier repose sur la mise en application de règles bien définies dont plusieurs sont incontournables. La recherche de formules miracles est inutile et cet exercice ne laisse place à aucune improvisation. La négociation collective est souvent qualifiée d'art, alors qu'il s'agit plutôt d'une pratique qui peut être menée efficacement par une personne qui en a compris la spécificité, la structure de même que les stratégies et les techniques auxquelles elle fait appel. Comment déterminer son pouvoir de négociation ? Comment apporter la préparation nécessaire ? Comment faire évoluer la négociation et dénouer les impasses ? La présentation est appuyée de plusieurs exemples pratiques tirés d'une expérience acquise comme porte-parole d'organisations de divers secteurs d'activité.

A6

COMMUNIQUER LA RÉMUNÉRATION GLOBALE : GUIDE DE SURVIE

Louis-Philippe Péloquin, directeur, Communication, et Éric Aubin, associé, Régimes de retraite, Morneau Sobeco

Un programme de rémunération globale aide manifestement à attirer et à fidéliser les employés… si ceux-ci sont au courant des avantages qui leur sont offerts et en apprécient la valeur. Les résultats de la dernière *Enquête sur la communication des avantages sociaux de Morneau Sobeco* révèlent un paradoxe saisissant : les employeurs jugent que ce type de communication est primordial, mais avouent y consacrer peu de temps et de ressources. Et si la solution se trouvait dans une communication axée moins sur les détails, mais davantage sur la valeur et le contexte ? Découvrez un mode d'emploi pour élaborer des messages plus ciblés, plus efficaces et plus rentables.

A7

LE SGSST : UNE SOLUTION À VALEUR AJOUTÉE

Michel Gamache, CRHA, conseiller principal, et Michel Pérusse, conseiller principal, Groupe-Conseil Aon

Le domaine de la santé et de la sécurité du travail est résolument engagé dans un changement d'envergure internationale. Une révolution qui a pour nom « Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail » (SGSST). La SST est désormais passée à la phase de la stratégie concurrentielle. À tel point que la Commission de la santé et de la sécurité du travail a commandé une étude qui avait pour but de faire ressortir les avantages et les obstacles à l'implantation d'un SGSST. Les conférenciers nous livrent les résultats de cette recherche et des pistes de réflexion sur cette option stratégique de performance et d'avantage concurrentiel. Une solution gagnante et à valeur ajoutée pour une organisation…

A8

LA COMMISSION DES TRANSPORTS DU QUÉBEC : SUR LA ROUTE DE LA RECONNAISSANCE

Suzanne Auclair, conseillère, gestion des ressources humaines, Commission des transports du Québec

La Commission des transports se préoccupe de la reconnaissance au travail, un outil puissant de mobilisation. La reconnaissance permet d'améliorer le climat de travail, de développer un meilleur sentiment d'appartenance et d'avoir des employés plus productifs. Dans ce contexte, la Commission a entrepris une démarche particulière de reconnaissance visant, d'une part, à connaître le portrait réel de la situation pour poser les bonnes actions et, d'autre part, à sensibiliser ses employés à l'importance de la reconnaissance dans leur vie au travail. Lors de cet atelier, vous prendrez connaissance de l'expérience de la Commission et découvrirez des outils de mesure et de sensibilisation concrets, simples d'application, facilement exportables.

A9

POUR DEVENIR UN EMPLOYEUR DE CHOIX, Y A-T-IL UNE RECETTE ?

Alain Gosselin, CRHA, professeur titulaire, HEC Montréal, et Nathalie Langis, CRHA, conseillère, communications, Normandin Beaudry

Devenir un employeur de choix… C'est le vœu de nombreuses organisations, dans un contexte où l'attraction, la mobilisation et la fidélisation des talents sont des enjeux de taille. Après plus de sept ans de recherche, l'étude annuelle des Employeurs de choix de Hewitt permet de tirer bien des leçons, dont la plus importante : les stratégies mises en place pour mobiliser les employés sont aussi variées qu'il existe d'entreprises. Néanmoins, il est possible de dégager des pistes de réflexion intéressantes. Cette conférence vous présente les grands constats tirés de l'expérience de Hewitt auprès de plus de trois cents organisations au Canada.

B1

EMBAUCHER TOUT EN ASSURANT LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Karine Fournier, CRIA, avocate, et Claude Dallaire, avocate, Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

La protection de la vie privée et des renseignements personnels des candidats postulant à un emploi est de plus en plus d'actualité. De ce fait, on se demande souvent jusqu'où l'employeur peut aller lorsqu'il entame un processus d'embauche. Les conférencières vous démontreront, à partir d'exemples concrets, quels types de vérification un employeur peut faire tout en respectant le cadre de la loi. Elles discuteront, entre autres, de la vérification des antécédents judiciaires et médicaux et du crédit d'un candidat, des références d'emplois antérieurs, des diplômes obtenus et de l'étendue des questions qui peuvent être posées en entrevue. Finalement, elles vous présenteront des cas pratiques appliquant les principes discutés.

B2

PEURS, MYTHES ET CROYANCES : DE PUISSANTS ALLIÉS ?

René Desharnais, CRIA, président, Réseau D.O.F. inc.

Peurs, mythes, croyances : des mots qui cachent des réalités dont on ne discute pas très souvent dans nos organisations… et encore moins dans les colloques rassemblant des personnes spécialisées en gestion des ressources humaines. Pourtant, on a déjà dit qu'« une organisation est un système de croyances ». Est-ce aussi un lieu où se déploient des mythes, un lieu qui génère son lot de peurs irrationnelles ? Doutons-nous encore que nos décisions et nos comportements sont profondément façonnés par ce que nous entendons, par ce que nous vivons ? Nos organisations sont-elles à l'abri de peurs irrationnelles, de mythes tenaces ou de croyances profondément ancrées ? Sommes-nous tous, individuellement et collectivement, aussi lucides que nous disons l'être ? Une conférence originale, interactive, agrémentée d'humour et enrichie par une activité novatrice et courageuse !

B3

AVIS DE RECHERCHE : OUTIL DE TRANSFERT DES APPRENTISSAGES !

Nathalie Doré, CRHA, directrice, processus d'apprentissage organisationnelle, Benjamin Moore & Co.

La meilleure formation au monde ne donne guère de résultats si elle est confinée à la salle de classe. Une façon pour les organisations de s'assurer que les apprentissages passent de la classe au lieu de travail est de faire appel à des stratégies de transfert des apprentissages permettant aux apprenants et à leur supérieur hiérarchique de jouer un rôle actif avant, pendant et après la formation. Un outil de travail stratégique en vue de favoriser le transfert des apprentissages sera offert à chacun des participants.

B4

SuperSession

GRAND SUCCÈS 2006 !

14h À 16h45

LES INDICATEURS DYNAMIQUES DE CAPITAL HUMAIN : UNE DÉMARCHE ORIGINALE ET PRAGMATIQUE !

Jean-Louis Mutte, associé, Global People Matters

L'objectif de cette session est de définir douze champs d'analyse contenant chacun une série d'indicateurs de capital humain permettant une valorisation à l'instant T, mais aussi à un moment donné dans le futur. Cette approche s'inscrit dans la démarche globale de la stratégie de l'entreprise et facilite l'élaboration du tableau de bord prospectif. Cette conférence découle d'une étude effectuée sur un groupe de plus de soixante directeurs en ressources humaines. Un travail de fond… et des données actualisées.

B5

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : MENEZ VOTRE ENQUÊTE AVEC RIGUEUR !

Yves Lussier, CRIA, enquêteur, médiateur et formateur, membre de Résolution Optima inc.

Au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou lorsque des informations concernant une situation de violence au travail viennent à notre connaissance, l'organisation se doit d'agir. Quoi faire ? Comment le faire ? Qui va le faire ? C'est une politique interne qui doit spécifier ces éléments. Elle vise à contrer toute situation de harcèlement ou de violence au travail et à assurer un climat de travail sain et sécuritaire pour tous. Faisant référence à des cas vécus pour expliquer l'utilité des principales règles à respecter, cet atelier vous présentera les notions de base en matière d'enquête interne afin que vous soyez en mesure d'obtenir des informations utiles à votre prise de décision.

B6

ASSURANCE COLLECTIVE : UNE TRANSFORMATION NÉCESSAIRE POUR ASSURER VOTRE AVENIR

Alain Robillard, CRHA, conseiller principal, Mercer, Consultation en ressources humaines

Vous désirez mettre en place une approche en matière d'assurance collective qui permettra à votre entreprise de se démarquer de la concurrence ? Offrant à vos employés des protections qui répondent à leurs besoins à chaque étape de leur vie ? Tenant compte de la diversification de plus en plus grande de la main-d'œuvre ? Financièrement viable et fondée sur une meilleure compréhension des coûts et des facteurs générateurs de coûts ? Favorisant de meilleures habitudes de consommation en matière de soins de santé chez les employés ? Permettant aux employés de faire leurs propres choix ? Assistez à cette conférence et relevez le défi !

B7

RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL : LE MINISTÈRE DES TRANSPORTS MONTRE LE CHEMIN

Christiane Bourassa, psychologue et conseillère, gestion des ressources humaines, Ministère des Transports

Venez prendre connaissance du contenu de l'approche appliquée par le ministère des Transports en matière de réintégration au travail. On vous présentera le cadre de référence, la philosophie d'action, les grands principes et fondements sur lesquels on peut s'appuyer pour soutenir les gestionnaires et employés lors d'une réintégration après une absence prolongée ou lors d'un retour qui s'avère à risque. Les différentes étapes d'un processus de réintégration ainsi que les gestes clés définis pour chacune des étapes seront abordés. En conclusion, des pistes concrètes en cas de situations de réintégration plus délicates vous seront proposées.

B8

SuperSession

14 h À 16 h 45

TRUCS ET ASTUCES POUR GÉRER LES PERSONNES DIFFICILES

Lynne Bibeau, Ph. D., psychologue, expert-conseil en intervention de crise, et Claire Burdett, avocate et directrice, division SST et invalidité, Groupe Santé Physimed

Le milieu de travail nous amène parfois à côtoyer des gens difficiles. Comment intervenir auprès d'un individu narcissique qui cherche à s'approprier privilèges et mérites au détriment de ses collègues ? Comment encadrer l'obsessionnel-compulsif qui porte une attention excessive aux détails et aux procédures ? Comment rassurer le paranoïaque qui prête des mauvaises intentions à tout un chacun ? Cet atelier vous permettra de mieux comprendre les principaux troubles de personnalité et de connaître des techniques visant à faciliter l'interaction avec les personnes dites difficiles. Cet atelier sera entrecoupé de capsules juridiques où on fera l'étude de cas jurisprudentiels traitant de la gestion des relations de travail avec ces personnalités difficiles.

B9

ET SI ON PARLAIT D'ÉVOLUTION DES PRATIQUES DE GESTION AU LIEU DE PROGRAMMES RH ?

Geneviève Parent, CRIA, conseillère, Gina Gosselin, conseillère, Service des relations de travail, et Santo Alborino, conseiller spécial à la Direction, Banque Nationale du Canada

La BNC se distingue par ses innovations, particulièrement en soutenant ses gestionnaires dans des pratiques de gestion qui font appel à leurs habiletés personnelles de leadership ainsi qu'à la responsabilisation des employés. On parle ici d'une culture de gestion et non de programmes RH. Ce qui distingue la BNC dans cette approche, c'est sa capacité à ajuster ses comportements de gestion à ses exigences opérationnelles diverses ainsi qu'aux besoins spécifiques de ses employés. Les impacts sur le taux de présence, la satisfaction des employés, la capacité à travailler en équipe et à communiquer plus efficacement ont un effet manifeste sur la performance de la BNC. Venez apprendre comment la BNC a conçu et appliqué cette approche en assurant le succès de la démarche.

C1

PRÉVENTION ET GESTION DU RISQUE EN EMBAUCHE : IMPÉRATIF !

Louise Piché, CRHA, vice-présidente corporative, ressources humaines, Transat AT Inc.

Dans le contexte actuel, les entreprises ont de plus en plus de difficulté à recruter et à conserver leurs employés. À ce défi s'ajoute celui de bien sélectionner les candidats, notamment pour prévenir les fraudes et créer un environnement de travail sécuritaire. Gestion du risque associé à l'embauche, défi de préserver la réputation de l'entreprise en choisissant les bons candidats, moyens de prévenir les erreurs coûteuses dues à une embauche inappropriée, solutions qui permettent de sélectionner le personnel adéquat, tels sont les aspects qui seront abordés dans cet atelier.

C2

LE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP : LE CARACTÈRE PARTICULIER DU CANADA

Françoise Morissette, professeur et fellow, Centre des Relations Industrielles, Université Queen's, Kingston

Prenez connaissance des résultats de la plus grande recherche sur le leadership au Canada : 295 leaders exceptionnels et 67 experts ont répondu à trois grandes questions. Quels sont les meilleurs moyens de développer des leaders compétents ? Comment s'assurer que le Canada dispose d'un bassin fiable de leaders qualifiés ? Comment renforcer le leadership canadien ? Cette recherche a permis, entre autres, d'établir l'architecture optimale des programmes de même que le caractère particulier du leadership au Canada.

C3

APPRENDRE, PARTAGER, S'IMPLIQUER : UNE APPROCHE EN PARTENARIAT QUI PORTE FRUIT !

Rossana Pettinati, CRHA, M. Éd, coordonnatrice, formation, Interquisa Canada inc., accompagnée des acteurs du processus

Est-ce possible d'élaborer une stratégie de formation qui vise non seulement à développer les compétences, mais aussi à assurer le partage des connaissances par la collaboration des employés syndiqués qui travaillent en quarts de travail dans un milieu manufacturier ? Interquisa Canada est une nouvelle entreprise de pétrochimie de l'est de Montréal en production depuis seulement 2003. Certifiée ISO 9001 et 14001 dès la première année de production, elle continue d'innover grâce à la mise en valeur du talent du personnel. Nous voulons partager avec vous les résultats de notre démarche qui est basée sur la participation des employés à l'élaboration de toutes les étapes du processus : élaboration du profil de compétences, du contenu, des questions et du processus de certification en utilisant les technologies de l'information, le jumelage structuré et l'observation à la tâche.

C5

ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES : SOYEZ PROACTIFS !

Myriam Jézéquel, directrice diversité, Archétypes-Inter

Plus que jamais, l'obligation d'accommodement impose à l'employeur d'être proactif et innovateur dans ses gestes concrets d'adaptation à la diversité, sauf contrainte excessive. Notamment, toute entreprise ou institution doit s'assurer de respecter son obligation d'accommodement en vertu de la *Charte québécoise* dans un souci de protection des droits individuels. Au regard de ses nouvelles responsabilités, l'employeur sera bien avisé d'élaborer des stratégies d'intégration respectueuses du droit à l'égalité des salariés. Car la vigilance est de mise : la jurisprudence évolue et le fardeau de l'employeur s'alourdit ! Devant cette nouvelle réalité, quelle est la marche à suivre pour traiter efficacement et de façon proactive les besoins d'accommodement en milieu de travail ?

C6

LES PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION PARLENT DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE !

Marc Chartrand, CRHA, sociétaire, et Bridgit Courey, consultante principale, PCI-Perrault Conseil Inc.

Si la compatibilité culturelle est garante du succès d'une fusion ou d'une acquisition, les politiques et les pratiques de rémunération devraient donc faire l'objet d'une attention particulière lors de la vérification préalable. En effet, les pratiques de rémunération d'une entreprise servent à attirer les employés qui ont la compétence désirée, à motiver la réalisation de la stratégie d'affaires et à fidéliser les employés performants et à haut potentiel. C'est donc dire que les pratiques de rémunération « parlent » aux employés des attentes de l'entreprise, de ses valeurs et, surtout, des processus décisionnels. La vérification des pratiques de rémunération permet donc à l'acquéreur potentiel de comprendre les processus décisionnels et les comportements et compétences valorisés par l'entreprise visée. Elle permet aussi d'identifier les courants d'influence et, le cas échéant, les écarts entre la stratégie d'affaires et sa mise en œuvre.

C7

LES IMPACTS DU PROJET DE LOI N° 40 SUR LA GESTION DE LA CSST

Jacques L. Archambault, CRHA, avocat et associé principal, Archambault avocats

L'adoption en décembre 2006 du projet de loi n° 40 *(Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et la Loi sur les accidents du travail),* apporte d'importantes modifications à la responsabilité des administrateurs, à leur protection en vertu de la LATMP, élimine les irritants de la cotisation basée sur les salaires prévus et instaure un nouveau mode de perception de la cotisation basé sur les salaires réellement versés, calqué sur le fonctionnement actuel de Revenu Québec. Comment harmoniser vos pratiques au nouveau mode de perception des cotisations ? Comment protéger les administrateurs à la suite des modifications apportées à leur statut ? Comment composer avec la nouvelle responsabilité personnelle des administrateurs ? Pourquoi le Ministre a-t-il supprimé l'article 12 de ce projet de loi proposant une solution au problème des « Dépenses non-imputées » ? Quels sont les enjeux de cet important débat et les solutions proposées ? Cette conférence répondra à ces questions et à plusieurs autres...

C9

CAP SUR LA CRÉDIBILITÉ PROFESSIONNELLE !

François Berthiaume, CRHA, président, Dolmen Capital humain

De nos jours, les défis de gestion des ressources humaines sont plus nombreux et significatifs que jamais. Il devient de plus en plus ardu d'assurer, juste à temps, la convergence « talents individuels et volonté organisationnelle ». Dans ce contexte, considérer l'apport stratégique de la fonction ressources humaines devient incontournable au sein de l'entreprise. Le professionnel de la gestion des ressources humaines doit donc se positionner comme un partenaire d'affaires de la haute direction. Mais comment augmenter sa crédibilité pour jouer efficacement ce rôle ? Comment agir de manière à être reconnu par les décideurs ? C'est ce que propose de démystifier cet atelier qui aborde notamment les divers rôles de la fonction ressources humaines et leur apport stratégique au sein de l'organisation.

D1

PROMOTION OU PRÉEMBAUCHE : L'ACCOMMODEMENT S'IMPOSE-T-IL ?

Daniel M. Leduc, CRIA, avocat, Ogilvy Renault

La jurisprudence des dernières années précise l'obligation d'accommodement des employeurs à l'égard de leurs employés. Qu'en est-il cependant de l'obligation d'accommodement de l'employeur dans le cadre de promotions ou au stade de la préembauche ? Est-il tenu d'aménager le poste de travail pour le rendre compatible avec les limitations fonctionnelles du candidat, employé ou non de l'entreprise, qui postule un poste vacant ? Le candidat qui, compte tenu de ses pratiques religieuses, ne peut respecter l'horaire de travail prévu dans la description du poste, doit-il être embauché ? L'employé qui est absent pour cause de maladie ou de congé parental peut-il poser sa candidature à un poste vacant chez son employeur, sachant qu'il ne sera pas en mesure de travailler à court terme ? Un candidat qui postule un poste, mais qui ne peut se présenter à l'entrevue pour cause de maladie, peut-il être écarté du processus ? Voici un inventaire des questions auxquelles compte répondre cette présentation.

D2

SuperSession

9h À 12h

COMPORTEMENTS DIFFICILES OU STRATÉGIES DE SURVIE ?

Ghislaine Labelle, CRHA, présidente, Groupe Conseil SCO, Efficacité organisationnelle

La vitesse à laquelle les changements s'opèrent dans les organisations exerce une pression constante chez les individus. Cette pression peut engendrer diverses réactions allant de la résistance à l'évolution. Comment expliquer ces comportements inadaptés, parfois jugés anormaux ? Pourquoi cette dynamique de survie se manifeste-t-elle ? Qu'est-ce qui la déclenche ? Comment freiner l'apparition de ces comportements ? Quels sont les besoins motivationnels, les valeurs et les intérêts de chacune des personnalités ? Quels sont les déclencheurs des réactions de survie pour chacun des tempéraments ? En participant à cet atelier, vous trouverez réponse à ces questions et plus encore. Un exemple d'une intervention de *coaching* réalisée à partir d'une dynamique personnelle ou d'équipe sera présenté en vue d'illustrer comment désamorcer la dynamique de survie et amener la personne à un fonctionnement adapté.

D3

PLANIFIER LA RELÈVE : IL EST MIDI MOINS UNE !

Pauline Brassard, CRHA, présidente du Groupe BLP, accompagnée d'une organisation qui a relevé le défi de la relève

Depuis 2001, selon un sondage du Conseil du patronat du Québec, la disponibilité de la main-d'œuvre est au premier rang des préoccupations des dirigeants d'entreprise. Or, force est de constater qu'une large part des organisations éprouvent encore de sérieuses difficultés à implanter une stratégie visant à assurer la relève. Une population vieillissante, une pénurie croissante de main-d'œuvre et un taux de décrochage social alarmant forcent à revoir les priorités organisationnelles, mais très peu de gestionnaires se disent outillés pour mettre en œuvre un programme de planification et de gestion de la relève. L'ampleur de la tâche en décourage plus d'un. Que faire et par où commencer ? Comment prévoir ses besoins de main-d'œuvre ? Quelles sont les conditions de réalisation d'un plan de relève et les étapes à suivre ? Quelles pratiques sont les plus populaires ? C'est ce que nous verrons pendant cet atelier.

D4

SuperSession

9h À 12h

PROPULSEZ LA CRÉATIVITÉ DANS VOTRE ENTREPRISE – DES CONCEPTS À L'ACTION !

Sylvain Matte, associé principal, Coefficient Management inc., et Manon Duclos, consultante et formatrice, Centre de Services aux Entreprises, Cégep de Granby

Comment améliorer votre pensée créatrice ? Comment accroître l'innovation dans votre entreprise ? Votre culture personnelle et votre environnement de travail peuvent constituer des inhibiteurs à la créativité des individus et des équipes de travail, mais il est possible de les transformer en catalyseurs de la créativité. Il importe donc que les organisations agissent de façon consciente et continue pour encourager et faciliter l'utilisation du potentiel créatif de chacun. Cet atelier vous permettra d'explorer des techniques et outils qui facilitent l'utilisation délibérée de la créativité et qui vous permettront de surmonter vos modèles et d'amener votre organisation à adopter une démarche créative simple et structurée. Les moyens que vous pourrez mettre en pratique durant l'atelier sont simples et valent la peine d'être mis à profit. Il est temps de passer à l'action et de propulser la créativité au sein de votre organisation !

D5

L'OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI

Karl Jessop, CRIA, avocat, Cain Lamarre Casgrain Wells

Depuis l'adoption des modifications au *Code du travail* et la création de la Commission des relations du travail, une des parties peut déposer une plainte reprochant à son vis-à-vis de ne pas négocier de bonne foi. La Commission a rendu plusieurs décisions et notre propos est de définir l'obligation de négocier de bonne foi et de faire un résumé du type d'intervention et de correctif imposé par la C.R.T.

D6

POUR UNE SAINE GOUVERNANCE DES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

Nathalie Gingras, CRHA, associée, et Sophie Lachance, conseillère principale, Normandin Beaudry

Au cours des dernières années, les règles de gouvernance applicables aux entreprises ont fait couler beaucoup d'encre. Qu'en est-il de celles qui sont applicables aux régimes d'assurance collective ? Même si aucune réglementation spécifique n'entoure la gestion des régimes d'assurance collective, plusieurs lois, notamment le *Code civil*, la *Charte* et les lois consacrant les droits et libertés de la personne exposent les employeurs et autres preneurs de régimes à un risque advenant une mauvaise gestion de ces derniers. Sachez qu'il est possible d'assurer la saine gestion des régimes et de limiter ainsi le risque de l'employeur. Pour chacune des sphères de gouvernance, soit la conception, la communication, l'administration et l'aspect financement des régimes d'assurance collective, les conférencières présenteront un outil permettant d'identifier les rôles et responsabilités de chacun des intervenants. Vous pourrez ainsi élaborer votre propre liste de suivi et mettre en pratique de saines règles de gouvernance pour votre régime d'assurance collective.

D7

PRÉSENCE AU TRAVAIL : CE QUE FONT LES CHEFS DE FILE CANADIENS

Claudine Ducharme, conseillère principale, santé et productivité, Société Watson Wyatt Canada

Votre organisation réussit-elle à créer un équilibre entre la productivité et la satisfaction des employés ? Fait-elle tout ce qu'il faut pour réduire les coûts liés à l'absentéisme et au présentéisme tout en considérant la mise en place des meilleures pratiques pour une organisation en santé ? Découvrez pendant cet atelier les plus récents résultats du cinquième sondage canadien *Au travail !* de Watson Wyatt Canada. Cela vous permettra de vous comparer aux chefs de file canadiens et de connaître les pratiques qui ont un impact positif sur les coûts tout en considérant la prévention en tant que composante essentielle de la santé et de la productivité de votre main-d'œuvre.

D8

POURQUOI FAUT-IL APPRENDRE À « GÉRER » LE TRANSFERT DES APPRENTISSAGES ?

Dominique Bouteiller, professeur, HEC Montréal

Un apprentissage réalisé lors d'une activité de formation, qui ne serait pas réinvesti et déployé à court, moyen ou long terme dans la situation de travail qui l'a rendu nécessaire, ne sert *a priori* à rien. S'appuyant sur les résultats d'une recherche menée dans deux cents PME québécoises du secteur du commerce de détail, cette présentation vise à démontrer : que des apprentissages importants réalisés lors d'une activité de formation ne se traduisent en impacts opérationnels significatifs que s'ils sont intensivement transférés dans l'activité de travail; que le transfert est toujours le fruit d'une dynamique complexe entre le soutien du milieu, la motivation à transférer et les stratégies de transfert activement déployées par l'employé; que les gestionnaires de la formation ne peuvent faire l'économie d'une gestion active du processus de transfert s'ils veulent conférer à leurs pratiques un statut d'investissement stratégique.

D9

L'IMAGE DE MARQUE D'UN EMPLOYEUR DE CHOIX : L'EXEMPLE DE LA BANQUE NATIONALE

Isabelle Lord, directrice principale, communications organisationnelles, Banque Nationale

Employeur de choix du Canada pour une troisième année consécutive, la Banque Nationale saisit l'opportunité de préciser son image de marque en vue de proposer aux candidats et à ses employés une « promesse d'emploi » attrayante, cohérente et honorée par l'entreprise. Plusieurs facteurs sociodémographiques, tels le vieillissement accéléré de la main-d'œuvre active et la capacité d'attirer une main-d'œuvre qui reflète la diversité des talents, représentent des enjeux stratégiques pour les employeurs et encouragent à cette réflexion. Notre démarche s'est articulée en cinq grandes étapes, de l'analyse de données internes et externes à l'alignement des pratiques RH sur la nouvelle offre d'emploi.

E1

RECRUTEZ LES MEILLEURS TALENTS GRÂCE AU WEB...

Gabriel Bouchard, vice-président, directeur général, Monster Canada

Le Conference Board du Canada prédit une pénurie de près d'un million de travailleurs au cours de la prochaine décennie. De fait, les entreprises en quête de main-d'œuvre spécialisée doivent déjà faire face à une intense guerre des talents. Le défi suivant se pose : réussir à recruter une main-d'œuvre de plus en plus rare et indépendante tout en tirant le maximum du média qu'est Internet. Découvrez comment le Web et la blogosphère révolutionnent l'industrie du recrutement et certaines des meilleures pratiques utilisées par les employeurs les plus avant-gardistes. Apprenez également comment maximiser vos stratégies de recrutement en ligne et utiliser le plein potentiel d'Internet.

E3

LA GESTION DES TALENTS : DES CONCEPTS À LA PRATIQUE

Louise Beaudoin, CRHA, M. Ps., associée, développement individuel et organisationnel, Société Pierre Boucher

Un nouveau courant est apparu au cours des dernières années, celui de la gestion des talents. Que signifie concrètement gérer le talent ? Est-ce une mode ? Pourquoi parler de talents et non de compétences ? Quels sont les effets sur nos pratiques de gestion des ressources humaines ? Quelle est l'ampleur du changement ? Quels sont les gestes à poser pour intégrer cette approche en gestion des ressources humaines ? Voici une conférence centrée sur la pratique qui permet de transformer les concepts en application concrète. Les enjeux d'attraction et de conservation des personnes nous ont obligés à remettre nos pratiques en question et voici une occasion de poser un nouveau regard sur nos façons de faire.

E5

COMMENT CONTRER LE FLÉAU DE L'ABSENTÉISME ?

Rhéaume Perreault, CRIA, avocat, Heenan Blaikie SRL et Claude Sarrazin, président et fondateur SIRCO

Peut-on exiger un rapport médical ? Quand est-il approprié de recourir à une expertise médicale ou à une surveillance ? Quel est le rôle de l'assureur par rapport à celui de l'employeur en matière d'absentéisme ? Existe-t-il des outils et des stratégies efficaces de gestion de l'assiduité ? Doit-on adopter une politique sur l'absentéisme ? Peut-on filmer un salarié ? Peut-on procéder à une filature en tout temps ? Quand est-il approprié de recourir à une surveillance ? Hormis la surveillance vidéo, quels sont les modes alternatifs de surveillance ? Toutes ces questions et bien d'autres seront discutées dans le cadre de cette présentation unique !

E6

L'ÉVALUATION DES EMPLOIS : UNE PLATEFORME INTÉRESSANTE...

Jérôme Côté, CRHA, conseiller principal, et Gerardo Delli Quadri, conseiller principal, Le Groupe Hay

Même si l'évaluation des emplois a vu le jour dans les années cinquante, cette approche demeure d'actualité dans le contexte où les entreprises veulent souscrire aux exigences législatives et équilibrer les pressions du marché et celles qui proviennent de l'intérieur de l'entreprise, où l'équité interne et la capacité de payer sont encore des éléments déterminants. Cet atelier présente l'évolution de l'évaluation des emplois depuis sa création et vise à démystifier les concepts qui l'entourent. Découvrez comment l'évaluation des emplois peut s'avérer une plateforme intéressante en matière de planification de la relève et de design organisationnel.

E7

LE PLAISIR AU TRAVAIL… POUR SE REMETTRE EN PISTE *L'EXPÉRIENCE DE LA STATION MONT TREMBLANT*

Pascale Maltais, CRHA, conseillère en formation, Innovation Consultants

Livrée sous forme ludique et interactive, cette conférence vous fera découvrir comment redonner une place d'honneur au plaisir au travail ! Vous verrez comment, dans leur processus d'amélioration du service à la clientèle, les gestionnaires de la Station Mont Tremblant ont permis aux employés des remontées mécaniques et de la billetterie de se responsabiliser par l'identification de moyens concrets, leur permettant ainsi de retrouver le plaisir.

E8

ENTRE LES GANTS BLANCS ET LES GANTS DE BOXE

Robert Laurin, formateur et consultant, développement organisationnel, Réseau DOF

Tout gestionnaire ou chef d'équipe rencontre, un jour ou l'autre, des personnes difficiles à encadrer. Jusqu'où doit aller le respect des différences ? Comment intervenir adéquatement, sans ménagement ni harcèlement ? Cette conférence (qui ne porte pas sur les mesures administratives ou disciplinaires) présente une catégorisation des comportements difficiles de même que cinq outils de gestion préventive et six outils de gestion corrective, applicables autant dans les secteurs privé que public.

E9

PRENDRE SA PLACE DANS LES POSTES DE HAUTE DIRECTION DES ENTREPRISES

Micheline Renault, Dr ès sc., MBA, CA, professeure, Université du Québec à Montréal

On peut définir la gouvernance d'entreprise comme un ensemble de pratiques, de contrôles et de responsabilités énoncés par le conseil d'administration. Définir les grandes stratégies de l'entreprise, établir des mesures de gestion du risque et de rendement et s'assurer que les ressources de l'entreprise sont utilisées de façon responsable, en concordance avec les valeurs de l'entreprise, font aussi partie des responsabilités dévolues aux membres des conseils d'administration. Quelle est la contribution et la place des membres de l'Ordre dans les CA et dans les postes de haute direction ? Un sondage réalisé en décembre dernier auprès de chefs de direction de grandes entreprises nous apprend que 61 % d'entre eux s'estiment mal préparés pour faire face à une crise potentielle qui éclaterait dans le secteur des ressources humaines. Voilà une excellente piste de réflexion.

F1

EMBAUCHE ET FIDÉLISATION : RÉSULTATS D'UNE EXPÉRIENCE INNOVATRICE

Cybèle Rioux, CRHA, présidente, Alizé ressources humaines, et Pierre Duguay, CRHA, président, Com-Inter Communications

Depuis quelques années, les employeurs de Laval éprouvent des problèmes importants de recrutement et de fidélisation de la main-d'œuvre. Venez rencontrer ceux qui ont su répondre aux difficultés d'embauche et de fidélisation de façon originale, tout en favorisant l'intégration des jeunes et des immigrants en entreprise. Cet atelier vous présentera les problèmes qui se sont présentés, la méthode employée pour aider les employeurs et les résultats très encourageants obtenus. Des témoignages concrets de certains de ces employeurs compléteront le tableau.

F2

LA GESTION DU CHANGEMENT CHEZ DESJARDINS, NOTRE CONTRIBUTION À LA TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION

Marjolaine Côté, CRIA, chef d'équipe, développement organisationnel, Fédération des caisses Desjardins du Québec

Notre expertise consiste à élaborer des stratégies et des plans pour gérer tout changement humain et organisationnel requis par un projet de transformation ou d'évolution de l'entreprise. Elle vise notamment à soutenir l'organisation dans la gestion des enjeux, risques et impacts possibles en définissant les stratégies nécessaires pour mobiliser les individus et les préparer à intégrer le changement. Notre apport incite aussi à la mise en place de conditions favorisant le succès de l'implantation et la réalisation des bénéfices visés par le projet de transformation ou d'évolution.

F3

DESTINATION TALENT : UN VOYAGE POSSIBLE CHEZ AIR TRANSAT

Suzanne Viens, CRHA, vice-présidente, Air Transat et Benoit Savard, président, Savard Martin et Associés inc.

Air transat a implanté au cours de la dernière année une stratégie innovatrice de gestion du talent. Destination Talent présente un modèle intégré dont les quatre objectifs sont la mise en place d'un programme d'intégration et d'orientation des nouveaux employés, la gestion des compétences personnelles, professionnelles et de gestion des employés, le développement de la relève et l'attraction de nouveaux talents. Vous découvrirez dans cet atelier une stratégie basée sur une approche technologique ayant pour objectif un suivi simple, efficace qui permet de relier le développement du talent à la stratégie d'entreprise d'Air Transat. En un mot, une approche concrète, accessible et applicable aux enjeux d'aujourd'hui !

F4

BÂTIR UN DOSSIER GAGNANT : AU DELÀ DU RÊVE

Geneviève Fortier, CRHA, et Alain Gosselin, CRHA, professeur titulaire, HEC Montréal

Influencer la direction de l'entreprise avec des arguments frappants, obtenir sa totale adhésion à son projet... C'est le rêve de tout responsable des ressources humaines ! Pour en arriver là, il doit présenter avec conviction une argumentation logique et documentée. Cet atelier vous invite à explorer les façons de préparer un dossier, déterminer son contenu, mettre en place les conditions gagnantes et réagir en cas d'échec. Deux cas réels seront analysés en petits groupes et une grille d'analyse permettant de faciliter un partage d'expériences sera également présentée. Le nombre de places est limité.

F5

CLAUSES RESTRICTIVES D'EMPLOI ET OBLIGATIONS DE CONFIDENTIALITÉ ET DE NON-CONCURRENCE : LA JURISPRUDENCE ÉVOLUE

Karine Fournier, CRIA, avocate, et Nathalie-Anne Béliveau, avocate, Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

La jurisprudence concernant les clauses restrictives d'emploi et les obligations de confidentialité et de non-concurrence a considérablement évolué au cours des dernières années. De nombreuses décisions rendues par les tribunaux ont évalué la validité des clauses de non-concurrence et, dans ce contexte, ont amené les entreprises à réviser leur approche en ce domaine. Nous aborderons les critères de validité de telles clauses et exposerons les obligations qui incombent au salarié en leur absence. Plus particulièrement, nous procéderons à l'examen des décisions clés qui ont été rendues récemment et définirons l'approche qui devrait être retenue par les entreprises de manière à assurer la validité des clauses restrictives d'emploi qui lient leurs salariés.

F6

LES RÉGIMES FLEXIBLES : AUSSI POUR LES PME !

François Picard, associé, Morneau Sobeco

Les régimes d'assurance collective sont à la croisée des chemins en raison de l'augmentation récurrente des coûts. Les modèles traditionnels sont coûteux pour les entreprises et ne répondent pas aux besoins d'une nouvelle génération de travailleurs. Apprenez pourquoi et comment beaucoup de grandes entreprises ont adopté un régime flexible afin de mieux contrôler les coûts et d'améliorer la perception générale de leurs employés à l'égard du programme d'assurance collective. Découvrez aussi les approches pratiques qui s'offrent maintenant aux entreprises ayant des effectifs moins importants afin d'atteindre les mêmes objectifs.

F7

COMMENT PRÉVENIR L'ABSENCE PROLONGÉE DES TRAVAILLEURS BLESSÉS ?

Yves Louchard, vice-président réadaptation physique, et Karine St-Jean, psychologue, L'équipe Entrac

Des facteurs organisationnels, financiers, sociaux et psychologiques sont associés à un arrêt de travail qui se prolonge au-delà de la période normale de rétablissement. Agir sur ces facteurs minimise les risques de chronicisation et les chances d'un retour au travail stable et réussi. Comment identifier les travailleurs qui risquent de s'absenter pour une longue période après une blessure ? Quels outils permettent de prévenir cette absence prolongée ? Comment favoriser la collaboration du travailleur pour un retour au travail rapide et réussi ?

F8

GRAND SUCCÈS 2006 !

L'ART DE SUSCITER L'ENGAGEMENT DE SES TROUPES

André Savard, CRHA, associé, Dessureault Savard Caron et associés inc.

C'est prouvé ! La reconnaissance du travail bien fait, des bons coups, de l'attitude souhaitée peut convaincre la majorité de vos employés de fournir la contribution remarquable qui fait la différence entre une équipe ordinaire et une équipe transformée. Pourquoi et surtout comment le faire ? Voilà le sujet de cet atelier qui mettra l'accent sur la pratique au quotidien de l'art de reconnaître et de récompenser.

F9

LA CROISSANCE PAR LA GESTION STRATÉGIQUE DU CAPITAL HUMAIN

Claude Marier, CRHA, directeur principal, et Louis J. Duhamel, associé, Secor-Taktik

La performance de toute organisation dépend d'une stratégie de gestion des ressources humaines mobilisatrice qui appuie la mission, les orientations stratégiques, les priorités et l'approche-client de l'entreprise. Dans cet atelier, nous vous présentons un modèle qui positionnera la DRH au centre de l'action et permettra de rehausser la visibilité, le prestige, le pouvoir et la contribution de la fonction ressources humaines. Cette conférence vous permettra de mieux comprendre les liens qui existent entre stratégie d'entreprise, approche client, stratégie RH, mobilisation des ressources humaines et indicateurs de performance. Découvrez comment les DRH peuvent ajouter une valeur indéniable à leur entreprise et y jouer concrètement un rôle stratégique.

G1

NON MERCI, DISENT LES MEILLEURS CANDIDATS…

Suzanne Gagnon, CRHA, directrice, consultation, DDI Canada

Vous venez de faire une offre d'emploi à un candidat. Est-elle vouée à l'échec ? Sur un marché de l'emploi compétitif, un candidat n'est pas obligé d'accepter votre offre… Il peut se permettre d'être sélectif avant de prendre sa décision. Les recruteurs doivent comprendre qu'une entrevue est une route à double voie et que la façon dont l'organisation est présentée fait vraiment une différence aux yeux des candidats. Après avoir questionné mille chercheurs d'emploi, DDI a révélé ce qui nuit au recrutement et ce que pensent vraiment les candidats à la suite de l'entretien. De quelles informations avez-vous besoin pour mieux préparer vos recruteurs ?

G2

LA GESTION DU TEMPS ET DES PRIORITÉS EN TEMPS RÉEL : UNE VALEUR AJOUTÉE

Michel Maletto, CRHA, conseiller en développement organisationnel, Maletto et Associés

Les nouvelles technologies ont amené les organisations à gérer leurs activités en temps réel. Pour réaliser le plan stratégique, les dirigeants doivent désormais gérer leurs priorités sur un horizon trimestriel. En conséquence, les activités de l'ensemble de l'organisation doivent également être ajustées périodiquement. Ces ajustements ont un impact sur les gestionnaires qui n'ont plus le plein contrôle de la gestion de leur temps, puisqu'ils sont sujets à des interruptions constantes. Pour maîtriser la gestion en temps réel, l'organisation doit se doter d'une méthodologie de gestion du temps et des priorités qui vise la synchronisation d'un ensemble d'activités à valeur ajoutée entre les niveaux hiérarchiques. Découvrez cette méthodologie qui s'inspire de la gestion budgétaire en reprenant les notions de coûts fixes et de coûts variables pour les appliquer à la gestion du temps. Cette méthodologie repose sur un principe fondamental : compléter son passé et planifier l'avenir, pour libérer le présent.

G3

LA RETRAITE : BIEN PLUS QU'UN SIMPLE DÉPART !

Suzanne Ménard, CRIA, conseillère principale, et Martin Dupras, conseiller principal, Groupe-conseil Aon

Moins de deux ans après leur départ, 58 % des jeunes retraités ont réintégré le marché du travail. Avaient-ils bien planifié ce passage marquant de leur vie ? En avaient-ils bien saisi tous les enjeux ? Les raisons de ce changement de cap relèvent autant du domaine humain que financier et touchent à la fois le présent et le futur. Cette conférence interactive vise à vous outiller afin d'accompagner les futurs retraités dans leur réflexion et de contribuer à résoudre certaines de leurs préoccupations. « Je suis ambivalent : continuer à travailler ou prendre ma retraite ? Suis-je capable de m'adapter à la retraite ? Aurai-je suffisamment d'argent pour assurer ma qualité de vie ? Quelles seront mes sources de revenus ? » Autant d'interrogations de vos employés auxquelles vous pourrez répondre dans le contexte du départ déjà amorcé des baby-boomers.

G4

TABLEAU DE BORD : LE COURANT PASSE À HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION

Jean-Yves Le Louarn, professeur, HEC Montréal et associé, VULPUS, et Daniel Gagnon, directeur des ressources humaines, Hydro-Québec Distribution

Les services des ressources humaines sont de plus en plus appelés à prouver leur efficacité, à montrer qu'ils obtiennent des résultats tangibles. C'est dans ce contexte qu'on a demandé à la direction des ressources humaines d'Hydro-Québec Distribution de mettre au point un tableau de bord montrant son efficience et son efficacité. Quelle fut la méthode adoptée pour concevoir le tableau de bord ? Quels indicateurs a-t-on retenus et comment ont-ils été validés ? Quel est le résultat final ? Si vous devez mener un tel projet dans votre entreprise, vous tirerez sûrement profit des réponses à ces questions.

G5

L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT ET LE HANDICAP : MYTHES ET RÉALITÉS

Marie-Josée Sigouin, CRIA, avocate et associée responsable du service de la formation, Le Corre et associés

Qui n'a pas récemment entendu parler des accommodements raisonnables ? Cette conférence vous propose de voir de quelle façon cette obligation s'applique lorsqu'un employé présente des restrictions médicales. Quand la maladie devient-elle un « handicap » ? Dans quelles circonstances l'employeur a-t-il l'obligation d'accommoder son employé ? Quel est le rôle de ce dernier, de son syndicat et de ses collègues de travail dans cette recherche d'un accommodement ? Jusqu'où va l'obligation de l'employeur ? Qu'est-ce qui est considéré comme une contrainte excessive ? Vous découvrirez dans cet atelier les réponses à ces questions et plus encore… L'obligation d'accommodement n'est pas un droit absolu et elle n'exclut pas le droit de l'employeur de gérer son entreprise. Ne manquez pas cette occasion de dissiper les zones grises !

G6

POUR RENDRE L'AVENIR DES RÉGIMES DE RETRAITE PLUS ROSE

Normand Gendron, chef de la pratique actuarielle, ACS et Conseillers Buck Canada

Les régimes de retraite, spécialement du type à prestations déterminées, n'ont pas bonne presse ces derniers temps. Pourtant ces régimes étaient et demeurent pour ceux qui y participent un pilier fondamental de la sécurité financière à la retraite. Pourquoi ce soudain revirement ? Quels sont les éléments essentiels pour que toutes les parties y trouvent leur profit ? Comment influencer les gouvernements pour que les lois et règlements soient réformés de façon à restaurer les conditions favorables à l'épanouissement de ces régimes ? S'appuyant sur son rôle de président de l'Institut canadien des actuaires, le conférencier vous fera part de ses observations et commentaires sur ces éléments.

G7

STRESS AU TRAVAIL : UN CONTRECOUP SUR LA MÉMOIRE

Sonia J. Lupien, directrice, Centre d'études, Université McGill et Hôpital Douglas

Au Canada, la fatigue et le stress dus au travail coûtent dix-sept milliards de dollars chaque année en journées de travail perdues. Le stress a aussi des effets sur la mémoire. Tout en démystifiant la définition populaire du stress, cette conférence vous fera découvrir des outils de gestion du stress simples et efficaces !

G8

REPENSER LA PRODUCTIVITÉ SANS LA DISPONIBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Catherine Privé, CRHA, présidente, consultante associée, FRP Groupe-Conseil inc., et Martin Joyal, président, Rapid Snack

Actuellement, constatant le manque de disponibilité de leur main-d'œuvre pour faire face aux exigences de productivité, les organisations se questionnent sur leur avenir, voire leur survie. Les effectifs de la majorité des organisations se composent d'employés expérimentés qui songent à se retirer du marché du travail et d'employés plus jeunes qui désirent moins travailler. Somme toute, les organisations se retrouvent avec une moins grande disponibilité d'effectifs dans un contexte de plus grande compétitivité.

G9

COMMENT DEVENIR UN EMPLOYEUR DE CHOIX ? L'HISTOIRE DE CERIDIAN

Susan Kennerknecht, CRHA, directrice RH, Partenariats avec la clientèle, et Caroline Bernard, CRHA, partenaire d'affaires RH, Ceridian Canada Ltée

Vous désirez devenir un employeur de choix ? Classé parmi les 50 meilleurs employeurs au Canada pour la cinquième fois en six ans, Ceridian partage avec vous ses initiatives. L'entreprise a compris qu'un meilleur engagement des employés mène à une plus grande profitabilité. Quand les employés sont vraiment engagés dans leur travail et qu'ils sont satisfaits, les clients en bénéficient directement. Alors, comment faire ? Pour devenir un employeur de choix, il faut arrêter de voir les employés comme un centre de coûts et commencer à les voir comme une ressource dans laquelle on se doit d'investir. Communiquer, sonder, offrir des opportunités de perfectionnement, aider à maintenir un équilibre travail/famille et travailler à réduire les sources d'insatisfaction des employés, voilà quelques-unes des stratégies gagnantes…

TABLEAU SYNTHÈSE DES SEPT BLOCS D'ATELIERS

Ce congrès vous propose une série de conférences et d'ateliers dans tous les champs de la gestion des ressources humaines. Choisissez parmi plus de 60 activités simultanées et quatre SuperSessions, teintées de tendances, de pratiques d'excellence et de résultats d'enquête…

MARDI **10 h 45 à 12 h**	**A1** Pour attirer, fidéliser, mobiliser, modifiez vos pratiques de sélection !	**A2** P Maîtriser le présent, préparer le futur	**A3** P Relève : Aéroplan comble les sièges-clés	**A4** En parler pour agir : prévenir l'isolement et le sentiment d'impuissance
MARDI **14 h à 15 h 15**	**B1** Embaucher tout en assurant la protection des renseignements personnels	**B2** Peurs, mythes et croyances : de puissants alliés ?	**B3** P Avis de recherche : outil de transfert des apprentissages !	**B4** E *SuperSession* Les indicateurs dynamiques de capital humain : une démarche originale et pragmatique !
MARDI **15 h 30 à 16 h 45**	**C1** Prévention et gestion du risque en embauche : impératif !	**C2** E Le développement du leadership : le caractère particulier du Canada	**C3** P Apprendre, partager, s'impliquer : une approche en partenariat qui porte fruit !	
MERCREDI **9 h à 10 h 15**	**D1** A Promotion ou préembauche : l'accommodement s'impose-t-il ?	**D2** *SuperSession* Comportements difficiles ou stratégies de survie ?	**D3** P Planifier la relève : il est midi moins une !	**D4** *SuperSession* Propulsez la créativité dans votre entreprise — Des concepts à l'action !
MERCREDI **10 h 45 à 12 h**	**E1** Recrutez les meilleurs talents grâce au Web…		**E3** A La gestion des talents : des concepts à la pratique	
MERCREDI **14 h à 15 h 15**	**F1** Embauche et fidélisation : résultats d'une expérience innovatrice	**F2** P La gestion du changement chez Desjardins, notre contribution à la transformation de l'organisation	**F3** P Destination Talent : un voyage possible chez Air Transat	**F4** Bâtir un dossier gagnant : au delà du rêve
JEUDI **10 h 45 à 12 h**	**G1** A Non merci, disent les meilleurs candidats…	**G2** La gestion du temps et des priorités en temps réel : une valeur ajoutée	**G3** A La retraite : bien plus qu'un simple départ !	**G4** P Tableau de bord : le courant passe à Hydro-Québec Distribution

- **Dotation** — Série de conférences portant sur les solutions d'attraction et de fidélisation des meilleurs talents possibles.
- **Développement organisationnel** — Série de conférences traitant de la mobilisation du personnel, du leadership et de l'efficacité organisationnelle.
- **Formation et développement des RH** — Série de conférences sur les meilleures stratégies à adopter pour développer la relève.
- **Gestion stratégique et habiletés personnelles** — Série de conférences sur les questions stratégiques de l'heure et la manière dont la fonction ressources humaines peut constituer une vraie valeur dans une organisation.
- **Relations du travail** — Série de conférences à saveur d'actualité portant sur les droits et obligations dans le domaine.
- **Rémunération** — Série de conférences qui apportent des solutions en matière d'assurance collective, de retraite et de rémunération.
- **Santé et sécurité du travail** — Série de conférences présentant des outils et des approches novatrices en SST.
- P Meilleures pratiques
- A Tendances et actualité
- E Résultats d'une enquête

A5 A
Négociation : pas de place à l'improvisation !

A6 E
Communiquer la rémunération globale : guide de survie

A7 E
Le SGSST : une solution à valeur ajoutée

A8 P
La Commission des transports du Québec : sur la route de la reconnaissance

A9 A
Pour devenir un employeur de choix, y a-t-il une recette ?

B5
Harcèlement psychologique : menez votre enquête avec rigueur !

B6 A
Assurance collective : une transformation nécessaire pour assurer votre avenir

B7 P
Réintégration au travail : le ministère des Transports montre le chemin

B8
SuperSession
Trucs et astuces pour gérer les personnes difficiles

B9
Et si on parlait d'évolution des pratiques de gestion au lieu de programmes RH ?

C5 A
Accommodements raisonnables : soyez proactifs !

C6
Les pratiques de rémunération parlent de la culture organisationnelle !

C7
Les impacts du projet de loi n° 40 sur la gestion de la CSST

C9
Cap sur la crédibilité professionnelle !

D5
L'obligation de négocier de bonne foi

D6
Pour une saine gouvernance des régimes d'assurance collective

D7 E
Présence au travail : ce que font les chefs de file canadiens

D8 A
Pourquoi faut-il apprendre à « gérer » le transfert des apprentissages ?

D9 A
L'image de marque d'un employeur de choix : l'exemple de la Banque Nationale

E5
Comment contrer le fléau de l'absentéisme ?

E6
L'évaluation des emplois : une plateforme intéressante…

E7 P
Le plaisir au travail… pour se remettre en piste L'expérience de la Station Mont Tremblant

E8
Entre les gants blancs et les gants de boxe

E9
Prendre sa place dans les postes de haute direction des entreprises

F5
Clauses restrictives d'emploi et obligations de confidentialité et de non-concurrence : la jurisprudence évolue

F6
Les régimes flexibles : aussi pour les PME !

F7
Comment prévenir l'absence prolongée des travailleurs blessés ?

F8
L'art de susciter l'engagement de ses troupes

F9
La croissance par la gestion stratégique du capital humain

G5 A
L'obligation d'accommodement et le handicap : mythes et réalités

G6 A
Pour rendre l'avenir des régimes de retraite plus rose

G7 A
Stress au travail : un contrecoup sur la mémoire

G8 A
Repenser la productivité sans la disponibilité de la main-d'œuvre

G9 A
Comment devenir un employeur de choix ? L'histoire de Ceridian

COUREZ LA CHANCE DE GAGNER UN VOYAGE POUR DEUX PERSONNES DANS LES CARAÏBES !

Prix offert par

jobboom
© QUEBECOR MEDIA

SALON DES EXPOSANTS

90 % DES STANDS DÉJÀ VENDUS !

Le salon des exposants est la place idéale pour faire de bonnes affaires et pour connaître les outils de pointe, indispensables dans votre domaine.

En visitant les stands des exposants, vous courez la chance de participer au tirage d'un voyage dans les Caraïbes et l'un des nombreux prix offerts par les exposants.

Vous voulez mettre votre entreprise en valeur auprès des centaines de participants du congrès ?

Hâtez-vous de réserver votre stand ou de vous renseigner sur notre programme de commandites. Contactez nos représentantes : Liette Boissé, représentante en publicités et commandites chez Merlicom : 514 935-3830, poste 232 et Julie Dugré pour les réservations de stands : 514 935-3830, poste 233

Acti-Menu
ADP
Avant-Garde Sécurité
BCS Investigation
Berlitz Canada inc.
Centre Eureka.com
Ceridian
Cirem — HEC Montréal
Clinique de médecine industrielle Robert & Lizotte
Coaching de Gestion inc.
Colin Newhouse & Ass. / Human Synergistics
Commission des normes du travail
Commission de l'équité salariale
Compagnie d'assurance générale RBC
Copilote inc.
D.L.G.L. Ltée.
Dale-Parizeau LM inc.
DDI
Dolmen Capital Humain
Drakkar Ressources Humaines
Dubois et Associés, psychologues industriels conseils inc.
Éditions Yvon Blais
Elam Ltée.
Ellicom inc.
Emploi-Québec
ENAP
EnVille inc.
Évaluation Personnel Sélection International / COMPASS Test
Fonds de solidarité FTQ
Groupe-conseil Aon
Groupe Conseil CFC
Groupe-conseil Right
Groupe-conseil Solertia
GROUPE IMPROCIBLE stratégie créative en mobilisation des équipes de travail
Groupe Santé Medisys
Groupe Santé Physimed
Groupe Santé Westmount Square
Jacques Lamarre + Associés
Jobboom
Knightsbridge Talents stratégiques
La Capitale assurances générales
La Personnelle, assurances générales
L'Association canadienne de la paie
L'équipe Entrac
Medial Conseil Santé Sécurité
Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
MLS Multi-langues services
Monster Solutions
Normandin Beaudry, partenaire stratégique de Hewitt
O.C. Tanner
Primacy Relocation
Proact Solutions Humaines
Prolang — Formation linguistique professionnelle
Psychometrics Canada
Publipac.ca
(QHS) Qualité Services de Santé
Référence Capital Humain
Relais Expert-Conseil
Sanagex Inc. (Médecine au Travail)
Shepell ¯ FGI
Services de paie et de ressources humaines Desjardins.
Société Pierre Boucher
Société Watson Wyatt Canada
SOQUIJ
Tac com, La communication par l'humain
Tandem Informatique
T.E. Mirador
Université Laval
Workopolis

GRATUIT

Visite au Salon des exposants du congrès sur présentation de ce laissez-passer

Vous souhaitez inviter un client, un collègue ou une autre personne intéressée à visiter le Salon ? Remettez-lui ce billet échangeable contre un laissez-passer qui sera remis à l'entrée du salon. Valable pour les visiteurs et pour le salon seulement. Ce billet n'est pas destiné aux congressistes, car l'accès au salon leur est donné en tout temps.

Horaire des visites
Mardi 2 octobre
de 9 h 45 à 16 h
Mercredi 3 octobre
de 9 h à 15 h

INFORMATIONS ET SERVICES

Le virage vert du congrès

Soucieux de l'environnement, l'Ordre a résolument pris le virage vert. Première action, toute simple : le recyclage des cocardes à la fin du congrès... Nous vous proposons aussi...

COVOITURAGE

Vous êtes plus d'un millier à converger vers le Palais des congrès durant ces trois journées. Nous avons créé un babillard qui vous permet d'entrer en contact avec d'autres congressistes afin d'organiser un covoiturage.

www.orhri.org/congres/covoiturage

AUTOBUS

Vous êtes nombreux à venir de la région de Québec, ce qui nous permet de vous offrir un service d'autobus gratuit. Le nombre de place est limité, mais si vous désirez recevoir de l'information à ce sujet, inscrivez-vous sur notre liste. Il suffit d'envoyer un courriel.

autobus@orhri.org

SAC DU CONGRÈS

Mercer se joint à nous afin de vous offrir un sac de coton recyclé, fabriqué au Québec et réutilisable.

TEXTES DES CONFÉRENCES

Dès l'ouverture du congrès, les textes des conférences seront affichés dans Internet afin de ne pas gaspiller des milliers de feuilles de papier.

www.orhri.org/congres

ACCÈS EN MÉTRO

Métro Place-D'Armes

Pour obtenir tous les détails relatifs aux indications routières, stationnements, entrées du Palais des congrès, accès par le réseau piétonnier intérieur, etc., consultez la section *Destination Palais des congrès* du site du Palais des congrès www.congresmtl.com.

BESOINS PARTICULIERS

Si vous avez besoin d'assistance en raison de votre santé ou d'un handicap ou si vous avez une allergie alimentaire, nous vous invitons à nous le faire savoir à l'avance.

inscriptions@orhri.org

Nous vous contacterons ultérieurement à ce propos.

N.B. Le Palais des congrès de Montréal est un établissement accessible en fauteuil roulant.

RÉSERVATION DE TABLE POUR LA SOIRÉE-SPECTACLE

Réservation uniquement sur place.

Pour les groupes de 10 seulement.

Pour réserver votre table, vous devrez communiquer le nom des dix personnes du groupe aux responsables des réservations.

RESPONSABLES À L'ORDRE

514 879-1636

INSCRIPTIONS
Andrée Frenette, poste 227
Julie Carrière, poste 212
inscriptions@orhri.org

SOIRÉE ET SALON DES EXPOSANTS
Caroline Benarrous, poste 224
c.benarrous@orhri.org

ORGANISATION LOGISTIQUE ET CONFÉRENCES
Marie-Claude Provost, CRHA, poste 211
mc.provost@orhri.org

INSCRIPTION

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Les frais d'inscription doivent être acquittés en entier avant le début du congrès. **L'inscription est individuelle et ne peut être partagée.** Nous accepterons les inscriptions et modifications jusqu'au jeudi 27 septembre 2007. Après cette date, toute modification ou toute nouvelle inscription devront se faire sur place.

Afin de bénéficier du tarif « étudiant non affilié » lors de votre inscription au congrès, vous devez être étudiant en ressources humaines à temps plein (minimum de 12 crédits ou de 4 cours par session). Vous devez également fournir une preuve de scolarité à cet effet. Vous ne pouvez cependant pas obtenir ce tarif en vous inscrivant via le portail de l'ORHRI. Il vous faut remplir le formulaire que vous trouverez à l'adresse suivante : www.orhri.org/congres/2007/congres_ORHRI_2007.pdf.

TARIFS DE GROUPE

NOUVEAUTÉ !

Bénéficiez d'une réduction de 15 % sur chacune des inscriptions si vous inscrivez plus de 10 personnes de la même entreprise.

Une personne du groupe doit communiquer avec notre service à la clientèle au 514 879-1636, poste 227 pour inscrire l'ensemble du groupe. Toutes les inscriptions des membres du groupe doivent être effectuées en même temps. Les inscriptions individuelles, effectuées avant ou après l'inscription du groupe, ne seront pas considérées dans l'entente.

POLITIQUE D'ANNULATION ET DE SUBSTITUTION

Toute annulation doit être transmise par écrit au siège social de l'Ordre à l'adresse suivante : inscriptions@orhri.org. Seules les annulations formulées avant ou le 15 septembre seront acceptées ; toutefois, les montants suivants seront retenus ou exigés :

150 $ pour une annulation transmise avant le 10 août ;

250 $ pour une annulation transmise avant le 7 septembre ;

350 $ pour une annulation transmise avant le 14 septembre.

Après le 14 septembre, aucune demande d'annulation ou de remboursement ne sera acceptée. Le remplacement d'un participant par un autre est possible pour l'ensemble du congrès, mais seuls les membres, candidats et affiliés de l'Ordre profitent du tarif établi à leur attention.

Les frais d'inscription à cet événement sont admissibles comme dépenses de formation conformément à l'article 6 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (loi 90).

VOICI CE QU'INCLUT VOTRE INSCRIPTION AU CONGRÈS :

	2 OCTOBRE	3 OCTOBRE	4 OCTOBRE
Conférences, conférences plénières et SuperSessions	●	●	●
Petits-déjeuners	CONTINENTAL	CONTINENTAL	BRUNCH
Dîners	REPAS CHAUD	REPAS CHAUD	
Cocktails	●	●	
Souper		●	
Remise de prix et spectacle		●	

monstersolutions

Ordre des CRHA et CRIA du Québec

VISER HAUT

Congrès 2007

Du 2 au 4 octobre 2007
au Palais des congrès de Montréal
1001, place Jean-Paul-Riopelle, Montréal
201, avenue Viger Ouest, Montréal

INSCRIPTION

en ligne : www.orhri.org/congrès
par télécopieur : 514 904-0352

FRAIS D'INSCRIPTION

Veuillez cocher selon votre statut et la date d'inscription.

INSCRIPTION AU CONGRÈS (inclut la soirée)

Inscription reçue avant ou le 28 juin

- ☐ CRHA/CRIA/candidat/affilié : 781,84 $ + taxes = 890 $
- ☐ Non-membre : 974,11 $ + taxes = 1110 $

Inscription reçue entre le 29 juin et le 7 septembre

- ☐ CRHA/CRIA/candidat/affilié : 947,78 $ + taxes = 1080 $
- ☐ Non-membre : 1145,24 $ + taxes = 1305 $

Inscription reçue après le 7 septembre, incluant les inscriptions sur place

- ☐ CRHA/CRIA/candidat/affilié : 1118,91 $ + taxes = 1275 $
- ☐ Non-membre : 1298,82 $ + taxes = 1480 $

Tarifs spéciaux (incluent la soirée-spectacle)

- ☐ Affilié étudiant à temps plein : 175,52 $ + taxes = 200 $
- ☐ Étudiant non affilié : 223,78 $ + taxes = 255 $

(voir modalités page 24)

INSCRIPTION À LA SOIRÉE DU CONGRÈS SEULEMENT

Inclut la visite du salon, l'entrevue de Stéphan Bureau, le cocktail et la soirée spectacle

- ☐ Soirée du 3 octobre : 149,19 $ + taxes = 170 $
- ☐ Soirée du 3 octobre (exposant) : 83,37 $ + taxes = 95 $

Assisterez-vous à la soirée du 3 octobre ? (souper et spectacle)

Incluse dans vos frais d'inscription.
Aucune réduction applicable en cas d'absence.

☐ OUI ☐ NON

SERVICES SPÉCIAUX

- ☐ Je serais intéressé à voyager en autobus de Québec à Montréal
  Dépend du nombre de participants. Les détails vous seront envoyés par courriel. Hébergement aux frais du congressiste.
- ☐ Repas végétariens
- ☐ Allergie alimentaire
  Veuillez spécifier à l'adresse suivante : inscriptions@orhri.org.
  Note : les cas d'allergie étant de plus en plus nombreux et spécifiques, il n'est pas toujours possible de prévoir des plats adaptés à chacun dans un événement d'une telle envergure. Soyez assurés que nous ferons notre possible.

COORDONNÉES DU PARTICIPANT

Nom

Titre

Organisation

Courrier électronique

COORDONNÉES DE FACTURATION

Adresse

Ville

Province | Code postal

Téléphone ( )

Télécopieur ( )

Courrier électronique

CHOIX DE CONFÉRENCES — ACTIVITÉS SIMULTANÉES

Veuillez cocher d'un « x » votre choix d'atelier pour chacun des blocs.

Mardi 2 octobre

10 h 45 à 12 h	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9
14 h à 15 h 15	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9
15 h 30 à 16 h 45	C1	C2	C3		C5	C6	C7		C9

Mercredi 3 octobre

9 h à 10 h 15	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
10 h 45 à 12 h	E1		E3		E5	E6	E7	E8	E9
14 h à 15 h 15	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9

Jeudi 4 octobre

10 h 45 à 12 h	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9

☐ **J'ai pris connaissance de la politique d'annulation** (voir page 24).

Signature _____

MODE DE PAIEMENT

Chèque de $ fait à l'ordre de l'ORHRI

Carte de crédit : ☐ Visa ☐ MasterCard ☐ AMEX

NUMÉRO

EXPIRATION -

NOM

Signature _____

Exemption de taxes : ☐ TPS ☐ TVQ
Veuillez annexer votre certificat d'exemption de taxes à votre inscription.

TPS R101162022 — TVQ 1006163340

À PROPOS DE L'ORDRE DES CRHA ET CRIA DU QUÉBEC

L'Ordre est un organisme de référence incontournable en gestion des ressources humaines et en relations industrielles au Québec. Reconnu par le *Code des professions*, l'Ordre est le seul regroupement professionnel consacré à l'avancement des ressources humaines et à la protection du public au Québec. Il est également le seul habilité à décerner les titres de conseiller en ressources humaines agréé (CRHA) et de conseiller en relations industrielles agréé (CRIA).

Récipiendaire d'un Grand Prix québécois de la qualité 2005, l'Ordre regroupe près de 8 000 professionnels dynamiques, dont plus de 6 500 CRHA et CRIA. Présents dans tous les milieux — grandes entreprises, organismes gouvernementaux, syndicats, universités, cabinets de consultants — les CRHA et CRIA exercent leurs activités dans les secteurs public et privé, en relations du travail, en gestion des ressources humaines, en santé et sécurité du travail et en formation en entreprise.

L'Ordre accueille des membres de qualité, d'un grand professionnalisme dont il favorise le perfectionnement en leur offrant des services d'information et d'éducation, un programme de formation, des outils de référence en ligne ainsi qu'un magazine de prestige. C'est ainsi qu'il contribue à l'avancement de la profession et joue un rôle grandissant dans la société québécoise.

Ordre des CRHA et CRIA du Québec

Ordre des CRHA et CRIA du Québec

1200, avenue McGill College, bureau 1400
Montréal (Québec) H3B 4G7
Téléphone : 514 879-1636
Télécopieur : 514 879-1722
info@orhri.org
www.orhri.org

Imprimé sur un papier recyclé contenant
15 % de fibres post-consommation